ANNUAL REPORT

RAPPORT ANNUEL

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

2004-05

New Nouveau Brunswick
CANADA

Annual Report 2004-2005
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

October 2005

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-619-8
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2004-2005
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Octobre 2005

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-619-8
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

106-02781/

Fredericton, N.B.
The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant Governor of the
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2005. The Commission is responsible to the Minister of Training and Employment Development, Province of New Brunswick.

Respectfully submitted,

Margaret-Ann Blaney

Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2005. La Commission relève de la ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'expression de ma haute considération.

Margaret-Ann Blaney

Margaret-Ann Blaney
La ministre de la Formation et du Développement de l'emploi
La ministre responsable de la Commission des droits de la personne

Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

I am pleased to submit the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2005.

Sincerely,

Dr. Gordon L. Porter
Chair

Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2005.

Veuillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Gordon L. Porter
Président

Table of Contents

Overview 1

Members of the Commission 5

Compliance 11

Education and Prevention 23

Overview of the Human Rights Act 33

Appendices

A. Strategic Plan 2003-06 41

B. Organisational Chart 43

C. Complaint Process Flow Chart 44

D. Complaint Statistics 45

E. Summary of Expenditures 49

F. Our Publications and Videos 50

G. How to Contact the Commission 53

Table des matières

Aperçu 1

Membres de la Commission 5

Traitement des plaintes 11

Éducation et prévention 23

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne 33

Annexes

A. Plan stratégique 2003-06 41

B. Organigramme 43

C. Graphique d'acheminement des plaintes 44

D. Statistiques relatives aux plaintes 45

E. Résumé des dépenses 49

F. Nos publications et vidéos 50

G. Nos coordonnées 53

Overview

Remarks from the Chair: Dr. Gordon L. Porter

Dr. Patrick Malcolmson was Chair of the Commission for four years until the end of June 2004. Alanna Palmer was named Chair in July 2004.

Much of the success of the Commission in 2004-05 was due to their hard work and dedication to the mission of the Commission to promote human rights in the province of New Brunswick and to the leadership they provided both the staff and members of the Commission. They both deserve public recognition for their work on behalf of all New Brunswickers.

Amendments to the Human Rights Act

The last annual report outlined the recommendations made by the Commission to government, in February 2004, for amendments to the *Human Rights Act*. After considering these recommendations, the government introduced amendments to the *Act*. As of January 31, 2005, two new grounds of prohibited discrimination have been added, social condition and political belief or activity.

The Legislature is in the process of considering an additional amendment that would remove the ability of an employer to have a policy of mandatory retirement if there is a bona fide pension or retirement plan.

Aperçu

Mot du président : Gordon L. Porter

Patrick Malcolmson a été président de la Commission durant quatre ans jusqu'à la fin de juin 2004. Alanna Palmer a été nommée présidente en juillet 2004.

La Commission doit le gros de son succès en 2004-2005 à leur travail sans compter, à leur dévouement envers sa mission, qui est de promouvoir les droits de la personne au Nouveau-Brunswick, et au leadership qu'ils ont assuré tant pour le personnel que pour ses membres. Les deux méritent d'être reconnus publiquement pour leur travail au nom des gens du Nouveau-Brunswick.

Modifications à la Loi sur les droits de la personne

Le dernier rapport annuel a exposé les modifications que la Commission avait recommandées au gouvernement, en février 2004, à la *Loi sur les droits de la personne*. Après avoir examiné ces recommandations, le gouvernement a présenté des modifications à la *Loi*. Au 31 janvier 2005, deux nouveaux motifs de distinction illicites ont été ajoutés, soit la condition sociale et les convictions ou l'activité politique.

L'Assemblée législative est en train d'étudier une autre modification qui empêcherait maintenant un employeur d'avoir une politique de retraite obligatoire s'il y a un régime de pension ou de retraite effectif.

Partnerships

The Commission continues to foster working relationships with other organizations in order to improve the service provided to its clients. These partnerships include the Employment Standards Branch of the Department of Training and Employment Development, the WHSCC and other human rights commissions.

Improved service and promotion of human rights

In 2004-05, the Commission continued to explore and implement the best practices in case management that have been adopted in other jurisdictions.

A large effort was made to develop new guidelines to assist people understand their obligations and rights under the *Human Rights Act*.

The prevention focus remains twofold, to inform employers of their obligations to provide people who have a disability with some assistance to allow them to work, and to explain the business case for human rights.

Work also continued on a number of Boards of Inquiry and related court cases. Some of these cases deal with new issues, such as the rights of a same sex partner to adopt the children of their partner.

In 2004-05, there was a significant increase in both the number of complaints received and in the number of complaints dealt with. During the year, 237 new complaints were received (44 of them against two employers), a 39 % increase from the previous

Partenariats

La Commission continue de favoriser des relations de travail avec d'autres organismes afin d'améliorer le service qu'elle offre à ses clients. Ces partenariats comprennent la Direction des normes d'emploi du ministère de la Formation et du Développement de l'emploi, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) et les autres commissions des droits de la personne.

Amélioration du service et de la promotion des droits de la personne

En 2004-2005, la Commission a continué d'examiner et de mettre en œuvre les pratiques exemplaires en gestion de cas que d'autres commissions ont adoptées.

On a tout mis en œuvre pour élaborer de nouvelles lignes directrices afin d'aider les personnes à comprendre leurs obligations et leurs droits en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

La prévention continue de s'attarder à deux volets : informer les employeurs de leurs obligations à offrir aux personnes handicapées une aide pour leur permettre de travailler et expliquer la rentabilité des droits de la personne.

Le travail s'est poursuivi également relativement à diverses commissions d'enquête et affaires connexes devant les tribunaux. Certaines de ces affaires portaient sur de nouvelles questions en litige comme les droits d'un conjoint du même sexe d'adopter les enfants de son conjoint.

L'année 2004-2005 a été marquée par une diminution sensible du nombre de plaintes reçues et du nombre de plaintes traitées. Durant l'année, la Commission a reçu 237 nouvelles plaintes (dont 44 contre deux employeurs), soit 39 p. 100 de plus que l'année précédente (171). En même

year, when there were 171 new complaints. At the same time, 193 complaints were closed (26 against one employer), an increase of 42% from the previous year, when 136 were closed.

On April 4, 2004, the Commission introduced an early mediation service. This allows parties to a complaint to reach a resolution before a full investigation is conducted. Many people now ask for early mediation. Early mediation has been so successful that additional resources have been assigned to this function. Of the 193 complaints closed during the year, 40 were as a result of early mediation.

On average, the age of complaints on closure was 11 months in 2004-05. This is a significant improvement over the 30 months it previously used to take.

Commission staff also continued to work their way through older complaints. At the beginning of 2004-05, there were 175 complaints that had been filed between Janaury1999 and December 2003 that were not resolved. During the year, 79 of those complaints had been resolved.

temps, il y a eu fermeture de 193 dossiers de plaintes (dont 26 contre un seul employeur) contre 136 l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 42 p.100.

Le 4 avril 2004, la Commission a instauré un service de médiation précoce qui permet aux parties de régler leur plainte avant de mener une enquête complète. De nombreuses personnes demandent maintenant une médiation précoce. Ce service a connu tellement de succès que des ressources additionnelles ont été affectées à cette fonction. Des 193 dossiers de plaintes fermés durant l'année, 40 l'ont été par suite d'une médiation précoce.

En moyenne, l'âge des dossiers de plainte à la fermeture était de 11 mois en 2004-2005, ce qui représente une nette amélioration comparativement à la période de 30 mois habituelle.

Le personnel de la Commission a continué également de voir à l'arriéré de plaintes. Au début de l'année 2004-2005, 175 plaintes déposées entre janvier 1999 et décembre 2003 n'avaient pas été résolues. Durant l'année, 79 de ces plaintes l'ont été.

Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2005)

Alanna Palmer
Chair

Alanna Palmer, B.B.A., B.Ed., of Fredericton, is the Director of ATHENE, the training division of the Institut de Memramcook Institute, with a staff of over 50 professionals province-wide and an annual revenue of $2 million. She has successfully negotiated privatisation, out-sourcing and contract training agreements, and is a certified consultant and trainer in the field of organisational change and transition management.

Ms. Palmer was awarded the 2001 National Volunteer of the Year award for her active involvement with a national registered charity for whom she has been Chair of the New Brunswick and Prince Edward Island region, and a director and Governance Committee Chair of the national board.

Ms. Palmer authored the Code of Conduct and Disciplinary Policy of a national sports organization and has been a consultant to the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women. She is currently the Chair of the New Brunswick Foundation for the Arts.

She was named to the Human Rights Commission in 2002. In July 2004, she assumed the Chair's position that Dr. Patrick Malcolmson had vacated.

Profils des membres de la Commission

(en date du 31 mars 2005)

Alanna Palmer
Présidente

Alanna Palmer, B.A.A., B.Ed., de Fredericton, est directrice d'ATHENE, le service de formation de l'Institut de Memramcook. Plus de 50 professionnels travaillent partout dans la province pour ce service qui produit des recettes annuelles de deux millions de dollars. Elle a négocié avec succès des ententes de privatisafion, d'impartition et de contrats de formation. Elle est conseillère et formatrice agréée dans les domaines du changement organisationnel et de la gestion des transitions.

En 2001, Mme Palmer a reçu un prix national à titre de bénévole de l'année en reconnaissance de son engagement auprès d'une œuvre nationale de bienfaisance enregistrée. Elle en a été présidente de la section du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard et a été membre du conseil d'administration national ainsi que présidente du comité de régie à l'échelle nationale.

Mme Palmer a rédigé le code de conduite et la politique sur la discipline d'un organisme sportif national et a été consultante pour le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. Elle est actuellement présidente de la Fondation des arts du Nouveau-Brunswick.

Elle a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2002. En juillet 2004, elle a assumé le poste que Patrick Malcolmson avait libéré.

Rose-Marie Curry

A native of Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry has worked for more than 29 years with special-needs children, as a methods and resource teacher, department head, and director of L'Éveil learning centre.

She was instrumental in the development of various special education programs and above all in the integration of children with special needs in New Brunswick schools. She was a member of the special education institute and a founding member of La Fabrique sheltered workshop in Tracadie.

Ms. Curry is active in the Acadian Peninsula chapter of the Kidney Foundation of Canada. She is also the President of the Corporation du Développement des Deux Rivières de Tracadie Inc. (a non-profit group that promotes economic and tourist development in the Tracadie-Sheila region). She has been retired since June 2000.

Ms. Curry was appointed to the Human Rights Commission in 2003.

Malcolm Harris

Malcolm A. Harris, B.B.A., of Saint John retired from the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission in 2000 after nearly 25 years of service.

From 1992 to 2000, he was a Case Manager responsible for developing and implementing individual plans to allow injured workers to return to work. Prior to that, he was an Appeal's Officer, Implementation Officer / User Representative, Unit Supervisor and Claims Officer. From 1965 to 1969, he was an RCMP constable; in addition to his general police duties, he was a member of the RCMP "Musical

Rose-Marie Curry

Originaire de Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry a oeuvré pendant plus de 29 ans auprès des enfants à besoins spéciaux, comme enseignante-ressource, chef de secteur et directrice du centre d'apprentissage, L'Éveil.

Elle a contribué à l'élaboration de divers programmes en éducation spéciale et surtout à l'implantation de l'intégration scolaire dans les écoles du Nouveau-Brunswick. Elle a été membre de l'Institut en adaptation scolaire et membre fondateur de l'atelier La Fabrique, à Tracadie.

Mme Curry est active avec le comité de la Fondation canadienne du rein, chapitre de la Péninsule acadienne. Elle est aussi la présidente de la Corporation du Développement des Deux Rivières de Tracadie Inc. (comité à but non lucratif qui a pour but de promouvoir le développement touristique et économique de la région de Tracadie-Sheila). Elle est à la retraite depuis juin 2000.

Mme Curry a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2003.

Malcolm Harris

Malcolm Harris, B.A.A., de Saint John, a pris sa retraite en 2000 après environ 25 ans au service de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

De 1992 à 2000, il a été gestionnaire de cas responsable d'élaborer et de mettre en œuvre des plans individuels visant le retour au travail des travailleurs accidentés. Avant, il avait été agent des appels, agent de mise en œuvre et représentant des usagers, superviseur d'unité et agent des réclamations. De 1965 à 1969, M. Harris était agent de la Gendarmerie royale du Canada. En plus de ses responsabilités courantes à titre d'agent, il a été membre du Car-

Ride."

Mr. Harris is the Vice-Chairman of the Saint John Board of Police Commissioners and the Chairman of the Preservation Review Board of the City of Saint John. In addition, Mr. Harris counsels amputees on a volunteer basis and is an active member of St. Mark's Church in Saint John. He was appointed to the Human Rights Commission in 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, of Grand Falls, has worked in the desktop publishing, customer service, radio and newspaper fields, and has qualifications in customer relations and a number of computer applications.

He is the President of the New Brunswick Association for Community Living and a member of the executive of the Canadian Association for Community Living. He has also been a member of the Board of Directors of the Grand Falls Association for Community Living.

Mr. Jalbert was a member of the Board of Directors of the New Brunswick Premier's Council on the Status of Disabled Persons from 1998 to 2000. He represented Canada at the Inclusion International world conferences in 1998 and 2002. He was appointed to the Human Rights Commission in 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc attended the Collège Saint-Joseph in Memramcook, N.B., the precursor of the Université de Moncton. He obtained a Certificate in Public Administration from the Université de Moncton. He has also undertaken professional development studies in

rousel de la GRC.

M. Harris est le vice-président de la Commission de police de la ville de Saint John. Il est aussi le président du comité de la sauvegarde du patrimoine de la ville de Saint John. De plus, M. Harris est conseiller bénévole auprès des amputés et est un membre actif de l'église St. Mark's à Saint John. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, de Grand-Sault, a travaillé dans les domaines de l'éditique, du service après-vente, de la radio et des journaux. Il possède des compétences en service à la clientèle et des qualifications pour plusieurs applications informatiques.

Il est président de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et membre du bureau de direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Il a aussi été membre du conseil d'administration de l'Association pour l'intégration communautaire de Grand-Sault.

M. Jalbert a été membre du conseil d'administration du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées de 1998 à 2000. Il a représenté le Canada aux congrès mondiaux de l'organisme Inclusion International de 1998 et de 2002. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc a fréquenté le Collège Saint-Joseph, à Memramcook au Nouveau-Brunswick, et a obtenu un certificat en administration publique de l'Université de Moncton qui a remplacé le Collège. Il a continué son perfectionnement professionnel en suivant des cours de relations

Public Relations and Marketing at other teaching institutions, including the University of New Brunswick.

Mr. LeBlanc was employed in various capacities in the fisheries industry prior to commencing a lengthy and distinguished career with the New Brunswick Power Commission beginning in 1950. He occupied various positions throughout his career in the Customer Service Division, including supervisory positions. He played an instrumental role in the expansion of NB Power to the communities of Moncton and Grand Falls. He retired from NB Power in 1988.

Mr. LeBlanc has occupied a variety of positions on boards and associations, including being a Director of the Caisse Populaire and the Co-op in Cap-Pelé. He has also been actively involved in his community as a Director of the Beauséjour Curling Club and the Club d'âge d'or du Christ-roi, both located in Moncton. He is also involved with the development of the Moncton Regional Council of the Federation of New Brunswick Senior Citizens.

He was first appointed to the Human Rights Commission in 1999 and was re-appointed in 2002.

Dr. Gordon L. Porter

Gordon Porter holds a B.A. and a B.Ed. from the University of New Brunswick, as well as a M.Ed. and C.A.S. from the University of Maine. He also pursued doctoral studies in special education administration at Syracuse University in New York. He received a Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities.

Dr. Porter is an Assistant Professor of Education at the University of Maine at Presque Isle, where he

publiques et de marketing dans d'autres établissements d'enseignement dont l'Université du Nouveau-Brunswick.

En 1950, après avoir rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches, M. LeBlanc a commencé une longue et remarquable carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick, où il a occupé divers postes au sein de la division des services à la clientèle, notamment en surveillance. Il a joué un rôle instrumental dans l'expansion d'Énergie NB pour les localités de Moncton et de Grand-Sault. Il a pris sa retraite en 1988.

M. LeBlanc a eu divers titres au sein de conseils et d'associations, dont celui de directeur de la Caisse populaire et du magasin Co-op de Cap-Pelé. Il est actif dans sa localité à titre de directeur du club de curling Beauséjour et du Club d'âge d'or du Christ-roi, situés à Moncton. Il a également joué un rôle dans l'établissement du conseil régional de Moncton de la Fédération des citoyens aînés du Nouveau-Brunswick.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1999, puis de nouveau en 2002.

Gordon L. Porter

Gordon Porter possède un B.A. et un B.Ed. de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. En plus, il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York. L'université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes ayant une incapacité.

M. Porter est professeur adjoint d'éducation à l'Université du Maine à Presque Isle où il offre des cours sur les prati-

teaches courses on inclusive education practices for students with special needs, including those with disabilities. He is an internationally known expert who has consulted, lectured and conducted training on inclusive education in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for the schools in the Woodstock area from 1978 to 1999, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter was the founding Chairman of the Woodstock Community Residential Living Board and is a former president of the Canadian Association for Community Living at the local, provincial and national levels. He is the President of Inclusion InterAmericana, a regional fede ion of 20 national associations for individuals with disabilities and their families.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation and was a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain in 1994. He co-edited the book *Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books. He has acted as a consultant to the Inter-American Development Bank and was the author of a paper published in 2001 for the Bank, "Inclusive Education and Disability."

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He was appointed to the Human Rights Commission in 2001 and re-appointed in 2004. He was appointed as Chair of the Commission in May 2005

ques de l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins spéciaux, dont ceux et celles ayant un handicap. Expert de renommée internationale, il a été conseiller, conférencier et instructeur en matière d'enseignement inclusif dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woodstock de 1978 à 1999, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter a été président, à l'échelle locale, provinciale et nationale, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et a été président fondateur du Woodstock Community Residential Living Board (conseil de l'intégration communautaire de Woodstock). Il est actuellement président d'Inclusion InterAmericana, une fédération régionale de 20 associations nationales pour les personnes ayant un handicap et leurs familles.

M. Porter a été visiteur stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) et conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) en 1994. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages. Il a été consultant pour la Banque interaméricaine de développement et auteur d'un article sur l'enseignement inclusif et l'incapacité publié en 2001 pour le compte de l'organisme.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001 et sa nomination a été renouvelée en 2004. Il a été nommé président de la Commission en mai de 2005.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001.

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care Worker at Red Bank First Nations, where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. Since then, she has been the Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations.

She is a former member of the New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Parent Advisory Committee of the North/ South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in extracurricular, religious and other community activities, especially those involving youth, parenting skills, drugs and alcohol, and Native culture. In 1995, she was chosen National Native Role Model for the Atlantic provinces by Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires en 1995 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000 et une M.Ed. en 2001.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Depuis cette date, elle est directrice et enseignante de sciences à la Metepenagiac School de Red Bank.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif de parents auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités parascolaires, religieuses et communautaires, particulièrement celles qui concernent les jeunes ou qui traitent des compétences parentales, de la drogue et l'alcool ou de la culture autochtone. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, et sa nomination a été renouvelée en 2003.

Compliance

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the Complainant and the Respondent. The Commission is committed to ensuring equal treatment of all parties involved in a complaint.

Please see Appendix C for a flow chart of the complaint process.

Complaints

Statistical information on complaints is found in Appendix D. Here are some highlights:

- The Commission received 237 complaints in 2004-05. This constitutes a 39 % increase over the previous year, when 171 complaints were received.
- Fifty nine of the complaints alleged discrimination on two or more grounds and 22 alleged discrimination in multiple activities. When multiple

Traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

Voir à l'annexe C le graphique d'acheminement des plaintes.

Plaintes

Des données statistiques se trouvent à l'Annexe D. Voici quelques faits saillants :

- En 2004-2005, la Commission a reçu 237 plaintes contre 171 plaintes l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 39 p. 100.
- Cinquante-neuf plaintes concernaient de la discrimination fondée sur des motifs multiples et 22 concernaient de la discrimination par rapport à des activités multi-

grounds and activities are factored in, the 237 complaints included 348 allegations of discrimination.

- The most common grounds were physical disability (82) and mental disability (55).
- It should be noted that, of the 87 complaints on the basis of age, 44 are the same complaint by different individuals against one of two companies. In 18 cases, the allegations concern both employment and service. Accordingly, the 87 complaints represent only 27 different situations involving age discrimination.
- As in previous years, most complaints were employment-related (82 %).
- Of the 285 employment cases, 123 (43 %) dealt with discrimination based on physical or mental disability. It was the largest group of complaints.

- One hundred ninety-three complaints were closed in 2004-05, compared to 136 in 2003-04, a 42% increase. Of these, 40 were closed as a result of early mediation.
- Two hundred fifty eight complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.

The following is a sample of the types of complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Physical Disability / Housing

A tenant complained that her landlord had discriminated against her on the basis of physical disability when it refused to permit her to have her friends stay at her apartment with their eye-seeing dogs. The tenant, who also had a visual impairment, gave her notice to her landlord because of this, and the apartment was subsequently rented.

ples. Compte tenu des motifs et activités multiples, ces 237 plaintes représentaient 348 allégations de discrimination.

- Les motifs cités le plus fréquemment étaient l'incapacité physique (82) et l'incapacité mentale (55).
- Il y a lieu de noter que, des 87 plaintes fondées sur le motif de l'âge, 44 sont la même plainte déposée par diverses personnes contre l'une de deux entreprises. Dans 18 cas, les allégations portent sur l'emploi et le service également. Ainsi, les 87 plaintes représentent seulement 27 situations différentes mettant en cause la discrimination fondée sur l'âge.
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 82 p.cent.
- Des 285 cas relatifs à l'emploi, 123 (43 p.cent) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- On a fermé 193 dossiers de plaintes en 2004-05 contre 136 en 2003-2004, soit une augmentation de 42 p. 100. De ce nombre, 40 l'ont été par suite d'une médiation précoce.
- Deux cent cinquante-huit dossiers de plaintes étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.

Voici des exemples de plaintes que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité physique / Logement

Une locataire s'est plainte que son propriétaire-bailleur avait exercé de la discrimination à son endroit fondée sur l'incapacité physique, lorsqu'il lui a refusé de permettre à ses amis de rester à son appartement avec leur chien guide. La locataire, qui était également malvoyante, a donné son avis de départ à son propriétaire-bailleur pour cette raison, et l'appartement a ensuite été loué à une autre personne.

The landlord denied discriminating against the tenant and alleged that it was only following its policy that dogs were not allowed on the premises for any reason.

Through early mediation, a settlement was reached that included a financial settlement, a verbal apology and the landlord's agreement to receive information from the Human Rights Commission pertaining to its duty to accommodate.

2. Physical Disability / Employment

An employee complained that her employer failed to accommodate her physical disability, severe back problems, when it failed to provide her with suitable office equipment. She alleged that she had requested a proper chair that would not aggravate her back condition on several occasions over an extended period of time, but her requests were met with resistance from the employer. She alleged that she was informed that she could not attend work until the employer was able to acquire the proper chair. She alleged that the employer failed to provide her with the chair, and she was left with no alternative but to quit her employment.

The employer denied any discrimination and alleged that the employee did not give it the opportunity to accommodate her and that she had quit her employment.

Following an investigation and ongoing settlement attempts, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this complaint. It instructed the Human Rights Officer and the Mediation Counsel to attempt to settle the complaint. Shortly afterwards, Commission staff was able to effect a settlement to the satisfaction of the parties. It consisted of a financial settlement, a letter of reference for the employee, and the employer's agreement to receive a

Le propriétaire-bailleur a nié avoir exercé de la discrimination à l'endroit de la locataire et a allégué qu'il ne faisait qu'observer sa politique, à savoir qu'il était interdit d'avoir des chiens sur les lieux quelle que soit la raison.

Par une médiation précoce, on est parvenu à un règlement à l'amiable qui a comporté un dédommagement, des excuses verbales et l'accord du propriétaire-bailleur de recevoir des renseignements de la Commission des droits de la personne concernant son obligation de prendre des mesures d'adaptation.

2. Incapacité physique / Emploi

Une employée s'est plainte que son employeur a omis de prendre des mesures d'adaptation relatives à son incapacité physique, de graves problèmes de dos, lorsqu'il a omis de lui fournir un équipement de bureau adéquat. Elle a allégué qu'elle avait demandé une chaise adéquate qui n'aurait pas aggravé ses problèmes de dos à plusieurs reprises sur une longue période de temps, mais que ses demandes s'étaient heurtées à la résistance de l'employeur. Elle a allégué avoir été informée qu'elle ne pourrait pas travailler tant que l'employeur ne pourrait pas obtenir une chaise adéquate. Elle a allégué également que l'employeur avait omis de lui fournir la chaise et qu'elle n'avait pas d'autre choix que de quitter son emploi.

L'employeur a nié toute discrimination et a allégué que l'employée ne lui avait pas donné la possibilité de prendre des mesures d'adaptation à son endroit et qu'elle avait quitté son emploi.

Après une enquête et des tentatives de règlement à l'amiable continues, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte. Elle a demandé à l'agent des droits de la personne et à la conseillère en médiation de tenter de parvenir à un règlement à l'amiable. Peu de temps après, le personnel de la Commission a réussi à régler la plainte à l'amiable à la satisfaction des parties. Cela consistait en un dédommagement, en une lettre de référence pour l'employée et en l'accord de l'employeur de

human rights training seminar from the Human Rights Commission on the duty to accommodate.

3. Marital Status/ Employment

An employee complained that her employer reduced her hours of work and eventually dismissed her due to her common-law relationship with another employee. She alleged that the employer took issue with her common-law relationship with a fellow employee and reduced her hours of work.

The employer denied any discrimination and noted that she was a problem employee who had difficulty following company policy and directives. The employer alleged that it did not oppose the personal relationship, providing it did not interfere with daily operations.

Following an investigation, it was determined by the Acting Director that the complaint was without merit, and the complaint was dismissed. The investigation revealed that the complaining employee's partner was the co-president of the employee committee. In this position, he often found himself in direct conflict between the employer and the complaining employee every time the employer attempted to discipline her. In attempting to rectify the situation, the employer recommended a transfer to another store, and the partner accepted. However, the partner became frustrated and quit. It was determined that the reduction in the employee's hours was not related to her marital status, but to other employee/employer issues that did not fall within the Commission's jurisdiction.

4. Sexual Harassment / Employment

An employee complained that he was sexually harassed by another male employee. He alleged that the co-worker continually made sexual advances and

suivre un atelier de formation sur les droits de la personne de la Commission des droits de la personne sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

3. État matrimonial / Emploi

Une employée s'est plainte que son employeur avait réduit ses heures de travail et l'avait éventuellement licenciée en raison de son union de fait avec un autre employé. Elle a allégué que l'employeur avait signifié son désaccord avec son union de fait avec un collègue et qu'il avait réduit ses heures de travail.

L'employeur a nié toute discrimination et a souligné qu'elle était une employée difficile qui avait de la difficulté à suivre la politique et les directives de l'entreprise. Il a allégué qu'il ne s'était aucunement opposé à la relation personnelle, à la condition que les activités courantes n'en souffrent pas.

Après enquête, la directrice par intérim a déterminé que la plainte n'était pas fondée, ce qui a motivé son rejet. L'enquête a révélé que le partenaire de la plaignante était le coprésident du comité des employés. À ce titre, il s'était souvent retrouvé directement en conflit entre l'employeur et la plaignante chaque fois que l'employeur a tenté de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit de cette dernière. Pour tenter de rectifier la situation, l'employeur a recommandé une mutation à un autre magasin, offre que le partenaire a acceptée. Cependant, le partenaire est devenu frustré et a démissionné. Il a été déterminé que la réduction des heures de travail de l'employée n'avait aucun rapport avec son état matrimonial, mais qu'elle relevait plutôt de questions entre employé et employeur qui débordent la compétence de la Commission.

4. Harcèlement sexuel / Emploi

Un employé s'est plaint d'avoir été victime du harcèlement sexuel exercé par un autre employé. Il a allégué que le collègue avait constamment fait des avances et des gestes

gestures toward him that caused him great anxiety. He alleged the employer did not protect him from the sexual harassment and that this left him with no other alternative but to quit his employment.

The employer denied any discrimination and noted that it was not informed of the alleged harassment and that, once it became aware of the harassment, it took the necessary steps to address the situation. The alleged harasser denied the allegations of sexual harassment.

An investigation into this complaint was initiated. However, thanks to the cooperation of the employee alleging harassment and the employer, the Commission was able to negotiate a settlement satisfactory to the parties. The settlement included financial compensation and a letter of apology to the employee alleging the harassment.

5. Sex (Including Pregnancy) / Employment

An employee complained that her employment was terminated once her employer became aware of her pregnancy. She alleged that the employer informed her that the reason why it terminated her employment was because of her pregnancy.

The employer denied any discrimination. The employer stated that it terminated her employment because she was unable to do the job because of her pregnancy.

Following an investigation and ongoing settlement attempts, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this complaint. It instructed the Human Rights Officer and the Mediation Counsel to attempt to settle the complaint. Within one month, Commission staff was able to negotiate a settlement to the satisfaction of all parties. It consisted of a financial settlement for the employee's loss of employment.

de nature sexuelle à son endroit, ce qui avait été une source de grande anxiété pour lui. Il a allégué que l'employeur ne l'avait pas protégé contre le harcèlement sexuel, ce qui l'avait obligé à quitter son emploi.

L'employeur a nié toute discrimination et a indiqué qu'il n'avait pas été informé du présumé harcèlement et que, dès qu'il l'avait été, il avait pris les mesures qui s'imposaient pour régler la situation. Le présumé auteur de harcèlement a nié les allégations de harcèlement sexuel.

On a entrepris d'enquêter sur la plainte. Cependant, grâce à la coopération de l'employé alléguant le harcèlement et de l'employeur, la Commission est parvenue à un règlement à l'amiable à la satisfaction des parties. Le règlement comprenait un dédommagement et une lettre d'excuses à l'employé ayant allégué le harcèlement.

5. Sexe (y compris la grossesse) / Emploi

Une employée s'est plainte qu'on a mis fin à son emploi après que son employeur se soit rendu compte qu'elle était enceinte. Elle a allégué que l'employeur l'avait informée que sa grossesse était la raison de sa cessation d'emploi.

L'employeur a nié toute discrimination. Il a indiqué qu'il avait mis fin à son emploi parce qu'elle était incapable de faire le travail à cause de sa grossesse.

Après une enquête et des tentatives de règlement à l'amiable continues, la Commission a déterminé qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte. Elle a demandé à l'agent des droits de la personne et à la conseillère en médiation de tenter de parvenir à un règlement à l'amiable. En moins d'un mois, le personnel de la Commission a réussi à négocier un règlement à l'amiable à la satisfaction de toutes les parties. Cela consistait en un dédommagement pour la perte d'emploi de l'employée.

Referrals

The staff at the Human Rights Commission continues to refer those callers on to the most appropriate agency if their query does not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. There were 1064 referrals in 2004-05. This represents a 57% increase over 2003-04, when there were 675 referrals

The types of referrals remain the same – Office of the Ombudsman, Employment Standards, the Canadian Human Rights Commission and various other agencies or government departments that may better serve the caller.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a tribunal hear the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards are separate and independent from the Commission.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Human Rights Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering.

Aiguillages

Le personnel de la Commission des droits de la personne continue de diriger vers les organismes pertinents ceux dont la demande ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En 2004-2005, 1064 appelants ont été dirigés comparativement à 675 en 2003-2004, ce qui représente une augmentation de 57 p. 100.

Les types d'appels demeurent les mêmes – Bureau de l'ombudsman, Normes d'emploi, Commission canadienne des droits de la personne et divers autres organismes et ministères du gouvernement susceptibles de mieux répondre aux demandes des appelants.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit entendue par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi sur les droits de la personne*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles.

In 2004-2005, the Commission continued to experience a heightened level of activity in terms of Board of Inquiry hearings and judicial review of Board and Commission decisions. Two new complaints were referred to Board of Inquiry hearings, compared to seven referrals in the previous fiscal year. Settlements were reached in five complaints that had previously been referred to a hearing. The Commission was successful in two hearings at the Board of Inquiry level, in the *AA, BB & CC* case and in the *Scott* case (see below for more information); however, the *Scott* decision was later overturned.

The Commission filed for judicial review of four decisions from Boards of Inquiry, and was named as respondent in two further applications for judicial review. The Commission was successful in one of these applications (*Barnett v. NBHRC*), a decision was pending in two others (*Daigle v Griffins Pub Ltd et al*: and *Scott v. PCS*), one was withdrawn by consent of the parties (*Sahyoun v. ACAA et al*) and two decisions were rendered against the Commission and appealed. The Court of Appeal dismissed the Commission's appeal in one case (*Price v. the City of Fredericton et al*).

Consequently, four Boards of Inquiry were pending hearing on March 31, 2005, and the Commission was awaiting a decision on an application for judicial review in respect of one other case.

There were a number of important public policy and human rights issues.

A much awaited decision was rendered in *Cudmore v. Department of Education*, an accommodation case involving a pupil with ADHD, and the issue of whether his educational needs had been met within the public education system. The Board found that ADHD does fall within the meaning of mental disability as found within the New Brunswick *Human*

En 2004-2005, la Commission a continué d'être très occupée en ce qui concerne les audiences de commissions d'enquête et la révision de décisions de commissions d'enquête et de la Commission. Deux nouvelles plaintes ont été renvoyées à des audiences de commissions d'enquête comparativement à sept renvois au cours de l'année financière précédente. Il y a eu règlement à l'amiable de cinq affaires qui avaient été renvoyées à une audience. La Commission a eu gain de cause à deux audiences de la commission d'enquête, soit dans l'affaire *AA, BB et CC* et dans l'affaire *Scott* (pour plus d'information, voir ci dessous); cependant, la décision dans l'affaire *Scott* a été infirmée plus tard.

La Commission a demandé à la cour de réviser les décisions de quatre commissions d'enquête et a été nommée intimée dans deux autres requêtes de révision judiciaire. Elle a eu gain de cause dans l'une de ces requêtes (*Barnett c. CDPN-B*), tandis qu'une décision était en instance dans deux autres (*Daigle c. Griffins Pub Ltd et al*: et *Scott c. PCS*), l'une a été retirée sur le consentement des parties (*Sahyoun c. ACAA et al*), tandis que deux décisions ont été rendues contre la Commission et ont été portées en appel. La Cour d'appel a rejeté l'appel de la Commission dans une affaire (*Price c. Fredericton (ville)*).

Ainsi, quatre commissions d'enquête étaient en instance le 31 mars 2005, et la Commission attendait une décision relativement à une requête de révision judiciaire dans l'autre affaire.

Il y a eu d'importantes questions associées à la politique publique et aux droits de la personne.

Une décision très attendue a été rendue dans l'affaire *Cudmore c. Ministère de l'Éducation*, un cas d'accommodation mettant en cause un élève atteint du THADA, à savoir si le système d'éducation public satisfait aux besoins de l'élève en matière d'éducation. La commission d'enquête a conclu que le THADA correspond à la définition d'incapacité mentale que contient la *Loi sur les droits*

Rights Act. The majority of the Board found that the Department of Education had met its duty to accommodate the pupil in question, while one Board member disagreed. The Board's decision was judicially reviewed. The court held that there was no reason to interfere with the Board's decision.

In *Sahyoun v. ACAA, CCAA and UNBSJ,* the Commission argued against a policy of the Canadian Colleges Athletic Association that restricts the number of non-Canadian students who can play on college athletic teams. Mr. Sahyoun was a student at UNBSJ who was refused a spot on UNBSJ's varsity soccer team because of the non-Canadian rule. The University agreed that the rule was discriminatory, but the sport governing conferences maintained that it was not. In July, 2004 the Board gave its decision. It agreed that it had jurisdiction to hear a complaint against the CCAA, and that the ACAA and the CCAA were providing services within the meaning of section 5 of the *Human Rights Code*. However, the Board decided that the non-Canadian rule was based on citizenship and residency (which are not listed as such in the *Code*) and not national origin or place of origin (which are listed). The Commission brought an application for Judicial Review, but the court on its own motion raised questions as to the Commission's standing before it and asked for additional submissions on this point. The parties later consented to a discontinuance of the application.

In *A.A., B.B. and C.C. v. Department of Family and Community Services and the Department of Health and Wellness*, the complainants sought an order declaring provisions of the *Vital Statistics Act* and the

de la personne. La majorité des membres de la commission d'enquête ont déterminé que le ministère de l'Éducation s'était acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit de l'élève en question, tandis qu'un membre de la commission d'enquête était dissident. La décision de la commission d'enquête a fait l'objet d'une révision judiciaire. La cour a soutenu qu'il n'y avait aucune raison d'aller à l'encontre de la décision de la commission d'enquête.

Dans l'affaire *Sahyoun c. l'Atlantic Colleges Athletic Association, l'Association canadienne du sport collégial et l'UNB-SJ*, la Commission s'est opposée à une directive de l'Association canadienne du sport collégial qui limite le nombre d'étudiants non canadiens qui peuvent jouer dans les équipes de sport collégial. M. Sahyoun était un étudiant à l'UNB-SJ qui s'était fait refuser une place dans l'équipe de soccer de l'université à cause de la règle applicable aux joueurs non canadiens. L'université a reconnu que la règle était discriminatoire, mais les conférences régissant le sport ont soutenu qu'elle ne l'était pas. En juillet 2004, la commission d'enquête a rendu sa décision. Elle a reconnu qu'elle avait la compétence pour entendre une plainte contre l'Association canadienne du sport collégial, et que l'Atlantic Colleges Athletic Association et l'Association canadienne du sport collégial offraient des services au sens de l'article 5 du *Code des droits de la personne*. Cependant, elle a déterminé que la règle applicable aux joueurs non canadiens était basée sur la citoyenneté et la résidence (motifs qui ne sont pas énumérés dans le *Code*) et non sur l'origine nationale ou le lieu d'origine (motifs qui sont énumérés). La Commission a déposé une requête de demande judiciaire, mais la cour de sa propre initiative a soulevé des questions au sujet de la présence de la Commission comme partie devant elle et a demandé que d'autres mémoires soient soumis sur ce point. Les parties ont plus tard consenti à abandonner la requête..

Dans l'affaire *A.A., B.B. et C.C. c. le ministère des Services familiaux et communautaires et le ministère de la Santé et du Mieux-être*, les plaignantes ont demandé qu'une ordonnance soit rendue déclarant que les dispositions de la

Family Services Act to be discriminatory in that they contemplate that same-sex spouses in New Brunswick may not adopt their spouse's child or register the child at birth in the non-biological parent's name. The Province did not oppose the complaint on its merits at the hearing, but objected to the Board's jurisdiction. A decision was rendered in July 2004 confirming that the Board had jurisdiction to hear a complaint alleging that regulatory and legislative schemes of the province were inconsistent with the *Human Rights Act*. The Board found that both pieces of legislation were discriminatory and ordered the Province to cease discriminating against similarly situated same-sex couples and parents. It awarded general damages of $7500 for the non-biological parent and $5000 for the birth-mother.

In *Price v. The City of Fredericton*, a Board of inquiry had held in early 2004 that an employer could rely on the advice of Workers Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) in determining its employee's fitness for duty, and did not need to get individual assessment from an independent Board of Doctors, a recourse available under the applicable collective agreement. The Human Rights Commission sought judicial review of the Board's decision. The Court of Queen's Bench held in September 2004 that the standard of review was patent unreasonableness, that the findings of the Board below were findings of fact and declined to intervene. Upon further review, in March 2005, the Court of Appeal upheld this view. It said that a WHSCC ruling that an injured employee is no longer disabled, while not conclusive as to an employer's obligations under the *Human Rights Code*, may be relied on by an employer in the absence of compelling medical evidence to the contrary. In this sense, *Price* is an important decision in New Brunswick regarding an injured worker's obligation to support disability ac-

Loi sur les statistiques de l'état civil et de la *Loi sur les services à la famille* sont discriminatoires étant donné qu'elles empêchent les conjoints de même sexe au Nouveau-Brunswick d'adopter l'enfant de leur conjoint ou d'enregistrer l'enfant à la naissance sous le nom du parent non biologique. Le gouvernement provincial s'est opposé non pas au bien-fondé de la plainte à l'audience, mais plutôt à la compétence de la commission d'enquête. Une décision a été rendue en juillet 2004 confirmant que la commission d'enquête avait la compétence pour entendre une plainte alléguant que les régimes réglementaires et législatifs de la province étaient incompatibles avec la *Loi sur les droits de la personne*. La commission d'enquête a jugé que les deux lois étaient discriminatoires et a ordonné au gouvernement provincial de cesser d'exercer de la discrimination à l'endroit des couples et des parents de même sexe. Elle a adjugé des dommages-intérêts généraux de 7 500 $ au parent non biologique et de 5 000 $ à la mère biologique.

Dans l'affaire *Price c. Fredericton (Ville)*, une commission d'enquête a soutenu au début de 2004 qu'un employeur pouvait se fier au conseil de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) pour déterminer l'employabilité d'un employé et qu'il n'était pas nécessaire d'obtenir une évaluation individuelle d'un conseil indépendant de médecins, recours offert en vertu de la convention collective applicable. La Commission des droits de la personne a demandé une révision judiciaire de la décision de la commission d'enquête. La Cour du Banc de la Reine a soutenu en septembre 2004 que la norme de contrôle était celle d'une erreur manifestement déraisonnable et que les conclusions de la commission d'enquête inférieure étaient des conclusions de fait et a refusé d'intervenir. Dans une autre révision, en mars 2005, la Cour d'appel a maintenu ce point de vue. Elle a déclaré que, en l'absence de preuves médicales péremptoires du contraire, un employeur pouvait se fier à une décision de la CSSIAT établissant qu'un employé blessé n'était plus invalide, même si elle n'était pas concluante en ce qui concerne les obligations d'un employeur en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

commodation requests with compelling medical evidence.

In *Scott v. Potash Corporation of Saskatchewan*, a Board of Inquiry gave a preliminary ruling on the proper interpretation of the exemption in the *Human Rights Code* for bona fide pension plans (sub. 3(6)(a)) as it relates to mandatory retirement schemes. The complainant was forced to retire at age sixty-five. Job performance and safety issues were not in dispute. The respondent maintained that the *bona fides* of its defence should be assessed on the basis of the plan's public registration or alternatively on the basis of the Supreme Court's test in *Zurich v Bates* that the rule in question was adopted in accordance with sound business practice and not for the purpose of defeating the *Code*. The Commission maintained that, following *Meiorin*, an employer relying on this exemption would have to demonstrate that the provisions of the pension plan requiring mandatory retirement were i) rationally connected the plan's operation; ii) adopted in a good faith belief that the standard was necessary to the fulfillment of that legitimate business purpose; and iii) that the policy is in fact reasonably necessary to the accomplishment of that purpose. The Board ruled in favour of the Commission. The respondent PCS sought judicial Review and was successful. A further appeal will be heard in the fall of 2005 in the Court of Appeal.

In other Board referrals, a complaint of sexual harassment followed by alleged reduction in job duties was settled for $17,500 in general damages.

Dans ce sens, la décision rendue dans l'affaire *Price* est importante au Nouveau-Brunswick en ce qui concerne l'obligation d'un travailleur blessé d'appuyer les demandes de mesures d'adaptation relatives à une invalidité de preuves médicales péremptoires.

Dans l'affaire *Scott c. Potash Corporation of Saskatchewan*, une commission d'enquête a rendu une décision préliminaire au sujet de la bonne interprétation de l'exemption prévue au *Code des droits de la personne* pour les régimes de pension effectifs [alinéa 3(6)a)] en ce qui concerne les régimes de retraite obligatoire. Le plaignant avait été obligé de prendre sa retraite à l'âge de 65 ans. Le rendement au travail et les questions de sécurité n'étaient pas des questions en litige. L'intimée a soutenu qu'on devrait déterminer si son motif de défense était de bonne foi en fonction de l'agrément public du régime, sinon en fonction du critère de la Cour suprême dans l'affaire *Zurich c Bates* établissant que la règle en question avait été adoptée conformément à des pratiques commerciales solidement fondées et non dans le but de faire échec au *Code*. La Commission a soutenu que, conformément au critère *Meiorin*, un employeur s'appuyant sur cette exception serait tenu de démontrer que les dispositions du régime de pension exigeant la retraite obligatoire ont été i) adoptées dans un but rationnellement lié au fonctionnement du régime; ii) en croyant sincèrement qu'elles étaient nécessaires pour réaliser pour réaliser ce but commercial légitime; et iii) que la politique est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but. La commission d'enquête a tranché en faveur de la Commission. L'intimée, la Potash Corporation of Saskatchewan, a déposé une requête judiciaire et a obtenu gain de cause. Un autre appel sera entendu à l'automne 2005 par la Cour d'appel.

Dans d'autres renvois à une commission d'enquête, une plainte de harcèlement sexuel suivie d'une réduction présumée des fonctions du poste a fait l'objet d'un règlement qui s'est traduit par l'adjudication de dommages-intérêts généraux de 17 500 $.

Another Board of Inquiry case involving an employee with multiple chemical sensitivities whose employer had allegedly refused to take timely precautionary measures to provide a clean and healthy workplace, and allegedly refused to accommodate the employee's transfer to another work location, was settled for $18,000 in general damages.

A third Board of Inquiry file was closed after commencement of the hearing into a complaint of sexual orientation discrimination against an employer that had dismissed the complainant, ostensibly for cause, but allegedly in response to her internal complaints of sexual orientation discrimination and harassment by coworkers. The parties agreed to a settlement based upon payment $5000 damages to the complainant.

Une autre affaire renvoyée à une commission d'enquête mettait en cause un employé souffrant de polysensibilité chimique dont l'employeur aurait refusé de prendre des précautions en temps voulu pour offrir un lieu de travail propre et sain, et qui aurait refusé la demande de mutation de l'employé à un autre lieu de travail. L'affaire a fait l'objet d'un règlement qui s'est traduit par l'adjudication de dommages-intérêts généraux de 18 000 $.

Un troisième dossier renvoyé à une commission d'enquête a été fermé avant le début de l'audience au sujet d'une plainte de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle contre un employeur qui avait licencié la plaignante, apparemment à juste titre, mais qui l'aurait fait en réponse à ses plaintes internes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et de harcèlement à l'endroit de ses collègues de travail. Les parties sont parvenues à un règlement à l'amiable qui consistait en un paiement de 5 000 $ en dommages-intérêts à la plaignante.

Education and Prevention

In 2003-04, the Human Rights Commission adopted an education plan that identified two key objectives: 1) establish the link between human rights and prosperity (the business case for human rights) and 2) explain the duty to accommodate in relation to disability. The Commission continued to implement the plan in 2004-05.

In addition, the Commission engaged in the following activities:

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The 2004 Human Rights Award was presented to Dr. Russell McNeilly of Fredericton on September 15, 2004, by Lieutenant Governor Herménégilde Chiasson.

Dr. McNeilly was a professor at the Faculty of Education of the University of New Brunswick who made it his mission to educate his students on race relations and human rights issues. He recognized the problems faced by visible minority groups, and used his research, expertise and resources to promote human rights at local, provincial, national and international levels. Dr. McNeilly also played an important role in the creation of the Atlantic Human Rights Centre and other human rights groups.

Éducation et prévention

En 2003-2004, la Commission des droits de la personne a adopté un plan d'éducation qui précisait deux objectifs clés : 1) établir un lien entre les droits de la personne et la prospérité (l'analyse de rentabilisation des droits de la personne) et 2) expliquer l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité. La Commission a continué de mettre le plan en œuvre en 2004-2005.

De plus, la Commission s'est livrée aux activités suivantes :

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

Le 15 septembre 2004, le lieutenant-gouverneur, Herménégilde Chiasson, a présenté le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à Russell McNeilly de Fredericton lors d'une cérémonie à Fredericton.

M. McNeilly, un professeur à la faculté d'éducation à l'Université du Nouveau-Brunswick, s'était donné comme mission d'éduquer ses étudiants au sujet des relations interraciales et des questions associées aux droits de la personne. Il a reconnu les problèmes auxquels étaient confrontés les groupes minoritaires visibles et a utilisé sa recherche, son savoir-faire et ses ressources afin de promouvoir les droits de la personne aux échelles locale, provinciale, nationale et internationale. M. McNeilly a également joué un rôle important dans la création de l'Atlan-

Breaking Down the Barriers conference

The Human Rights Commission was one of the main sponsors of the "Breaking Down the Barriers, Patient Confidentiality and the Return to Work" conference held on April 23-24, 2004 in Fredericton. The conference was a follow-up to a conference held last year in which the Commission had also been a partner.

This year's conference focused on understanding the impact of privacy legislation on the ability of employers to obtain health information about injured workers so that they can accommodate them and allow them to return to work.

The other partners in the conference were the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), the New Brunswick Branch of the Canadian Bar Association and the New Brunswick Medical Society.

About 50 employers, civil servants, lawyers and health professionals from across the province attended the conference.

Partnerships

In partnership with the WHSCC, the Commission provided training on the duty to accommodate to the WHSCC's rehabilitation specialists on May 6. The Commission also delivered a presentation to the WHSCC's annual conference on October 18, 2004; 600 flyers and 150 copies of new disability guideline

tic Human Rights Centre et d'autres groupes voués aux droits de la personne.

Conférence « Facilitons le retour au travail »

La Commission des droits de la personne a été l'un des principaux commanditaires de la conférence « Facilitons le retour au travail, la vie privée du patient et le retour au travail » qui s'est déroulée les 23 et 24 avril 2004, à Fredericton. La conférence faisait suite à une conférence qui s'était tenue l'année précédente à laquelle la Commission s'était associée également.

La conférence de cette année a porté sur la connaissance des incidences de la législation relative à la protection de la vie privée sur la capacité des employeurs d'obtenir des renseignements médicaux au sujet des travailleurs blessés afin de pouvoir prendre des mesures d'adaptation à leur égard et de leur permettre ainsi de réintégrer le travail.

Les autres partenaires de la conférence étaient la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CCSIAT), l'Association du Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick et la Société médicale du Nouveau-Brunswick.

Une cinquantaine d'employeurs, de fonctionnaires, d'avocats et de professionnels de la santé de partout dans la province ont assisté à la conférence.

Partenariats

En partenariat avec la CSSIAT, la Commission a offert, le 6 mai, une formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation aux spécialistes de la réadaptation de la CSSIAT. Elle a également donné un exposé lors du congrès annuel de la CSSIAT le 18 octobre 2004; 600 dépliants publicitaires et 150 exemplaires des nouvelles li-

were distributed at the conference.

Other examples of inter-agency collaboration:

- One-day meeting on April 21, 2004 with staff of the Office of the Ombudsman and the Office of the Commissioner of Official Languages to discuss respective agency roles and possible collaboration;
- The Executive Council's Committee on Revamping Women, Seniors and Child Abuse Protocols;
- Participation in City of Moncton's Public Safety Advisory Committee "If it hurts...it's wrong!" anti-bullying campaign consisting of billboards, bus panels, posters and radio spots;
- Greater Saint John project of the Cross Canada Civic Initiatives (CCCI) on Building Inclusive Communities;
- The Federation of Canadian Municipalities' Standing Committee on Social and Economic Development;
- The RCMP New Brunswick Visible Minority Policing Committee.

National and International Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters cooperation between human rights agencies across Canada. CASHRA's Public Education Partners (PEP) committee meets by phone on a monthly basis to share useful information and ideas and to identify opportunities for cooperation with respect to human rights education. The Commission will host CASHRA's annual conference in Fredericton in 2006. Preli-

gnes directrices concernant les mesures d'adaptation aux incapacités physiques et mentales ont été distribués lors de la conférence.

Voici d'autres exemples de collaboration interorganismes :

- Réunion d'une journée, le 21 avril 2004, avec le personnel du Bureau de l'ombudsman et du Bureau du commissaire aux langues officielles pour discuter des rôles des organismes respectifs et d'une collaboration possible;
- Comité du Conseil exécutif sur la mise à jour des protocoles relatifs aux femmes et aux enfants victimes de mauvais traitements;
- Participation à la campagne contre l'intimidation du comité consultatif sur la sécurité publique de la ville de Moncton, intitulée « Si ça blesse... ce n'est pas correct! » comportant des panneaux-réclame, des affichages-autobus, des affiches et des messages radio;
- Projet de la grande région de Saint John, soit les Initiatives civiques pancanadiennes visant à la création d'une collectivité inclusive;
- Comité permanent sur le développement social et économique de la Fédération canadienne des municipalités;
- Comité sur les services de police et les minorités visibles du Nouveau-Brunswick de la GRC.

Initiatives nationales et internationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les commissions et conseils des droits de la personne dans l'ensemble du Canada. Le comité des Partenaires d'éducation publique (PEP) de l'ACCCDP tient des conférences téléphoniques chaque mois afin d'échanger de l'information et des idées utiles et de cerner les possibilités de coopération dans l'éducation relative aux droits de la personne. La Commission sera l'hôte de la

nary planning for the conference has begun.

The Commission has continued its participation in an inter-departmental group of officials involved in the preparation of progress reports required to be submitted to the United Nations under several international human rights treaties. The working group also reviewed new instruments submitted for ratification.

Publications

The following new publications were published in 2004-05:

- Thirty-five Years and Looking Forward! A Summary of Consultations and Briefs on New Directions in Human Rights for New Brunswick;
- Guideline on Housing Discrimination;
- Guideline on Mandatory Retirement;
- Guideline on Pregnancy Discrimination;
- Guideline on Special Programmes;
- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work;
- Guideline on Social Condition;
- Guideline on Political Belief or Activity;
- Updating of five other guidelines to reflect two new grounds;
- Brief to Standing Committee on Law Amendments on Bill 77 (pay equity);
- 2003-04 annual report.

In addition, five existing guidelines were updated to

conférence annuelle de l'ACCCDP de 2006, à Fredericton. La planification préliminaire de la conférence a commencé.

La Commission est membre également de l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme, un réseau international de commissions francophones des droits de la personne. L'organisme a été établi en 2002 pour favoriser la coopération entre les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux qui font la promotion des droits de la personne dans les pays francophones.

Publications

Les publications suivantes ont paru en 2004-2005 :

- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Sommaire des commentaires et des mémoires relatifs au renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick;
- Lignes directrices sur la discrimination dans le secteur du logement;
- Lignes directrices sur la retraite obligatoire;
- Lignes directrices sur la discrimination fondée sur la grossesse;
- Lignes directrices sur les programmes spéciaux;
- Lignes directrices relatives aux mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail;
- Lignes directrices relatives à la discrimination fondée sur la condition sociale;
- Lignes directrices relatives à la discrimination fondée sur les convictions ou l'activité politique;
- Mise à jour de cinq autres lignes directrices pour tenir compte de deux nouveaux motifs;
- Présentation au Comité permanent de modification des lois relativement au projet de loi 77 (équité salariale);
- Rapport annuel 2003-2004.

De plus, cinq lignes directrices actuelles ont été mises à

reflect the addition of social condition and political belief and activity as new grounds of prohibited discrimination listed in the *Human Rights Act*.

Printed copies of the above publications may be obtained from the Commission. They are also available from the Commission's website.

Please see Appendix F for a complete list of the Commission's publications.

Website

The Human Rights Commission's website (located at www.gnb.ca/hrc-cdp) is a key component of its educational programme.

The site was designed to permit speedy access and to allow search engines to find its entire contents. Advanced features and extensive graphics were avoided. In addition, a text-only alternative to the home page is provided for visually impaired persons who rely on computerized readers. To facilitate navigation, links are clearly labelled, and a site map, "What's New" page and search form.

The website includes the Commission's recent annual reports, all of its guidelines, as well as several pages of additional information. It also includes links to the Commission's news releases and to the full text of the *Human Rights Act*.

In 2004-05, the new publications listed above were posted on the website, and the Home page and Public Consultations page were updated to improve navigation. A project to add the full text of Human Rights Board of Inquiry decisions was initiated. In

jour pour tenir compte de l'ajout de la condition sociale et des convictions ou de l'activité politique comme nouveaux motifs de discrimination illicites à la *Loi sur les droits de la personne*.

Il est possible d'obtenir des exemplaires des publications ci-dessus auprès de la Commission. Elles sont également accessibles à partir du site Web de la Commission.

Pour obtenir une liste complète des publications de la Commission, veuillez consulter l'annexe F.

Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne (www.gnb.ca/hrc-cdp) constitue un élément-clé de son programme éducatif.

On n'y a pas incorporé des fonctions avancées ni beaucoup d'images afin d'offrir un accès rapide et de permettre aux outils de recherche de parcourir tout le contenu du site. Une page d'accueil en mode texte seulement est offerte aux personnes ayant un handicap visuel qui utilisent des lecteurs informatisés. Afin d'améliorer la navigation, les liens sont clairement indiqués et le site comprend un formulaire de recherche, un plan du site et une page « Quoi de neuf? ».

Présentement, le site Web présente les rapports annuels les plus récents de la Commission, toutes ses lignes directrices, ainsi que plusieurs autres pages d'information. Le site comprend aussi des liens externes vers les communiqués de presse de la Commission et le texte complet de la *Loi sur les droits de la personne*.

En 2004-2005, les nouvelles publications énumérées ci-dessus ont été affichées dans le site Web, tandis que la page d'accueil et celle des consultations publiques ont été mises à jour pour améliorer la navigation. On a entrepris un projet visant à ajouter le texte intégral des décisions

addition, the following documents were posted online:

- Position Paper on Human Rights Renewal in the Province of New Brunswick;
- Overview of Strategic Plan;
- Submission on pay equity to the Wage Gap Roundtable in 2003;
- biographical notes on Dr. Russell McNeilly, recipient of the 2004 Human Rights Award.

Media Relations

Media relations is one of the components of the Commission's communications strategy. The Chair of the Commission and members of the staff gave 60 media interviews on various topics.

Twenty-one statements, news releases or op-ed pieces were issued. The topics included:

- International Day for the Elimination of Racial Discrimination;
- International Women's Day;
- the International Day of Disabled Persons;
- same-sex marriage;
- pay equity;
- bullying.

Workshops and Seminars

Sixty-one workshops, information sessions, panel presentations or speeches were delivered by Commission staff and members. Eight of the sessions had been agreed to as a term of settlement of a human rights complaint.

rendues par les commissions d'enquête sur les droits de la personne. De plus, les documents suivants ont été affichés en ligne :

- Exposé de position en rapport au renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick;
- Aperçu du plan stratégique;
- Soumission à la Table ronde sur l'écart salarial en 2003;
- Notice biographique de Russell McNeilly, récipiendaire du Prix des droits de la personne de 2004;

Relations avec les médias

Les relations avec les médias sont l'une des composantes de la stratégie de communications de la Commission. Le président de la Commission et les membres du personnel ont donné des entrevues à la radio et à la télévision sur divers sujets.

Vingt et un déclarations, communiqués et opinions ont été publiés sur les sujets suivants :

- la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- la Journée internationale de la femme;
- la Journée internationale des personnes handicapées;
- le mariage de personnes de même sexe;
- l'équité salariale;
- l'intimidation.

Ateliers et colloques

Le personnel et les membres de la Commission ont animé 61 ateliers ou séances d'information. Huit de ces séances avaient été convenues dans le cadre d'un règlement à l'amiable d'une plainte sur les droits de la personne.

Clients included human resources professionals; municipal and provincial employees; university students; school students, teachers, counsellors, custodians and bus drivers; nursing home and hospital staff; campground owners; social workers and mental health providers.

For the first time in 2004-05, a workshop by the Commission was included in the calendar of in-service training available to provincial civil servants. The half-day presentation focused on the duty to accommodate.

In 2004-05, the Commission continued its practice of delivering presentations to the annual Human Rights Summer Institute organized by the Atlantic Human Rights Centre in July 2004. Staff also made presentations to various classes of the St Thomas University Human Rights Program.

As in past years, the Commission's legal staff delivered classes on human rights to the Bar Admission course that lawyers must take in order to practice in New Brunswick.

Examples of some of the topics covered throughout the year:

- Business Case for Human Rights;
- Duty to Accommodate Disability at Work;
- Accommodation of Disability in School;
- Human Rights and the Duty to Accommodate in the Public Service;.
- What Teachers Should Know About Human Rights;

Au nombre des clients, mentionnons des professionnels en ressources humaines; des employés municipaux et provinciaux; des étudiants universitaires; des élèves, des enseignants, des conseillers, des concierges et des chauffeurs d'autobus scolaires; des employés de foyers de soins et d'hôpitaux; des propriétaires de terrains de camping; des travailleurs sociaux; et des fournisseurs de services de santé mentale.

Pour la première fois en 2004-2005, un atelier de la Commission a été inscrit au calendrier de la formation interne offerte aux fonctionnaires provinciaux. L'exposé d'une demi-journée a porté sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

En 2004-2005, la Commission a poursuivi sa pratique de donner des exposés dans le cadre de l'Institut d'été sur les droits de la personne annuel que l' Atlantic Human Rights Centre a organisé en juillet 2004. Le personnel a également donné des exposés auprès de diverses classes du programme sur les droits de la personne de la St. Thomas University.

Comme par les années passées, les conseillers juridiques de la Commission ont enseigné le volet traitant des droits de la personne dans le cadre du cours d'admission au Barreau que les avocats doivent suivre pour exercer au Nouveau-Brunswick.

Voici des exemples des thèmes :

- la rentabilité des droits de la personne;
- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail;
- les mesures d'adaptation à l'incapacité dans les écoles;
- les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans la fonction publique;
- ce que doivent connaître les enseignants au sujet des droits de la personne;

- Harassment in the Workplace; Mandatory Retirement;
- Admission of Young People to Campgrounds;
- Same Sex Marriage;
- Pay Equity.

Employer Assistance

Several workshops and training sessions were conducted to employers, including presentations on harassment in the workplace to all the managers and staff of the City of Moncton, and eight sessions that were agreed to as terms of complaint settlements.

Assistance was provided to employers with respect to policy development, training and various human rights issues in employment. These are a few examples of the issues where advice or assistance was provided:

- employment application forms and job ads;
- the duty to accommodate;
- sick leave and maternity leave;
- drug testing;
- mandatory retirement;
- harassment;
- employee dress codes.

Community Relations

Members and staff of the Commission participated in or attended a number of community activities that fostered networking, cooperation, information-sharing and visibility in the human rights community. Here are a few examples:

- AIDS Awareness breakfast;

- le harcèlement au travail;
- la retraite obligatoire;
- l'admission des jeunes dans les terrains de camping;
- le mariage de personnes de même sexe;
- l'équité salariale.

Aide aux employeurs

Plusieurs ateliers et séances de formation ont été organisés à l'intention des gestionnaires et du personnel, dont des exposés sur le harcèlement au travail à tous les gestionnaires et membres du personnel de la ville de Moncton, et huit séances qui avaient été convenues dans le cadre de règlements à l'amiable de plaintes.

Une aide a été fournie aux employeurs en ce qui concerne, par exemple, l'élaboration de politiques, la formation et diverses questions de droit de la personne dans le secteur de l'emploi. Voici quelques exemples de questions au sujet desquelles des conseils ou une aide ont été fournis :

- formulaires de demande d'emploi et avis de concours;
- obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- congé de maladie et congé de maternité;
- tests de dépistage de drogues;
- retraite obligatoire;
- harcèlement;
- codes vestimentaires des employés.

Relations communautaires

Les membres et le personnel de la Commission ont participé à diverses activités communautaires qui ont favorisé le réseautage, la coopération, le partage de renseignements et la visibilité dans la communauté des droits de la personne :

- Petit déjeuner à l'occasion de la Semaine de sensibili-

- Holocaust Memorial;
- Meeting with Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick on August 26 about age-based curfews;
- Fredericton YMCA's Community Inclusion Kick-off on October 7;
- Muriel McQueen Fergusson Foundation Award ceremony on June 10;
- Meeting with Pay Equity Coalition on January 14;
- Kiosk at International Day against Racism Multicultural Association of Fredericton on March 21;
- UNB Law Week panel on Same Sex Marriage on February 23 in Fredericton.

sation au sida;

- Mémorial du jour de l'Holocauste;
- Rencontre avec la Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick le 26 août au sujet des couvre feu basés sur l'âge;
- Lancement de l'intégration communautaire du Fredericton YMCA le 7 octobre;
- Remise des prix annuels de la Fondation Muriel McQueen Fergusson le 10 juin;
- Rencontre avec la Coalition pour l'équité salariale le 14 janvier;
- Kiosque lors de la Journée internationale contre le racisme de l'Association multiculturelle de Fredericton le 21 mars;
- Table ronde à l'occasion de la journée du droit à l'UNB sur le mariage de personnes de même sexe le 23 février, à Fredericton.

Overview of the Human Rights Act

Nature and scope

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on twelve personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities. Some examples are broadcasting, telecommunications, banking, railways, shipping, aeronautics, extra-provincial transportation, uranium, grains, First Nations governments and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed

Aperçu de la Loi sur les droits de la personne

Nature et portée

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur douze caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral. En voici quelques exemples : la radiodiffusion, les télécommunications, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, le transport extra provincial, l'uranium, les grains, les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en application par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires ac-

in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Human Rights Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The Human Rights Act of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on 14 grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, social condition, political belief or activity, sexual orientation and sex, including pregnancy. Social condition and political belief or activity were added to the *Human Rights Act* on February 1, 2005. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard that is not reasonably necessary, that has the effect, intended or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of shared personal characteristics such as race, sex or religion, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable or

complis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur 14 motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, condition sociale, convictions ou activité politiques, orientation sexuelle et sexe, y compris l'état de grossesse. On a ajouté la condition sociale et les convictions ou activité politiques à la *Loi sur les droits de la personne* le 1 février 2005. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins

less worthy of recognition or value.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, according to sub. 5(3), minors may be denied a service if this is due to an age of majority specified in a law. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se caractérise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, en vertu du paragraphe 5(3), on peut refuser un service aux mineurs lorsque ceci est autorisé par une loi. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

(1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,

(2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and

(3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*. The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

De plus, *la Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis. La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Training and Employment Development. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

In 2004, the Commission introduced an early mediation service. A staff person acting as a neutral third party assists the parties to resolve the complaint as early as possible.

If early mediation is unsuccessful, a Human Rights Officer investigates the complaint and submits a report on the evidence to both parties. They can respond in writing if they consider that the report is incorrect or incomplete. Throughout the investigation, there are opportunities for the parties to settle the complaint.

The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting. The Commission determines whether the complaint should be dismissed, or whether the staff should continue to attempt a settlement.

If efforts to reach a settlement fail, the complaint is again brought before a Commission meeting so that

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

En 2004, la Commission a établi un service de médiation précoce. Un membre du personnel, qui fait fonction de tierce partie neutre, aide les parties à résoudre la plainte dans les plus brefs délais.

Si la médiation précoce échoue, un employé de la Commission fait enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties peuvent soumettre une réponse par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. Durant l'enquête, les deux parties ont l'occasion de régler la plainte.

La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion. Elle détermine si la plainte doit être rejetée, ou si le personnel doit poursuivre sa tentative de règlement.

Si les efforts en vue d'en arriver à un règlement ne réussissent pas, la plainte est de nouveau présentée à une ré-

the Commission may determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. The Commission may also dismiss the complaint at this stage.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Training and Employment Development, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board of Inquiry, not the Commission, which holds a hearing and issues an order. Such boards are separate and independent from the Commission.

Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social disadvantage and that people and institutions remain free only when freedom is founded upon respect for

union de la Commission, pour que celle ci détermine si la plainte doit être entendue par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette étape.

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait entendre l'affaire, la Commission transmet sa recommandation à la ministre de la Formation et du Développement de l'emploi qui nomme la commission d'enquête. La ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule au *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souffrances publiques et de désavantages sociaux et que les personnes et les institutions ne demeurent libres que lors-

moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

que la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Appendix A
Overview of Strategic Plan 2003-06

VISION

To be a leader in the promotion and protection of human rights and contribute to a fair, equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live.

MISSION

The New Brunswick Human Rights Commission was created in 1967 to administer the Human Rights Act

The Commission promotes the principles of equality and seeks to eliminate discriminatory practices by enforcing the *act* and educating about human rights and responsibilities.

To accomplish our vision/ mission we will direct our efforts to:

Key Result Areas

- Mandate
- Service Delivery
- Staying Current
- Continuous Planning & Prioritizing

In achieving our purpose we will move towards these goals:

Strategic Goals

Mandate
1. Enhance the role of the Human Rights Commission and its place in the Province of NB
2. Maintain productive, positive partnerships with other key stakeholders
3. Implement effective public relations and communications strategy
4. Articulate the contribution that human rights makes to the pursuit of prosperity and equality in New Brunswick (represent the unheard voices)

Service Delivery
1. Ensure the compliance process results in a timely and fair resolution of human rights complaints
2. Implement an education plan to enhance public knowledge of human rights

Staying Current
1. Advise government on appropriate revisions to the Human Rights Act
2. Develop a knowledge base for policy development on evolving critical issues
3. Secure the appropriate technology & skills required for the Human Rights Commission to fulfill its legislative mandate

Continuous Planning & Prioritizing
1. Continue to assess our progress and determine future actions
2. Utilize case data for planning purposes

Aperçu du plan stratégique 2003-06

VISION

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

MISSION

La Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer la Loi sur les droits de la personne.

Par l'application de la Loi et par l'éducation en matière des droits et responsabilités de la personne, la commission fait la promotion des principes d'égalité et tente d'éliminer les pratiques discriminatoires.

Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

Résultats clés

- Mandat
- Prestation des services
- Actualisation
- Planification et priorisation continues

La réalisation de notre mandat nous permettra de viser les objectifs suivants :

Objectifs précis

Mandat

1. Affirmer le rôle de la Commission des droits de la personne et sa place au Nouveau-Brunswick.
2. Entretenir des partenariats productifs et positifs avec des intervenants clés.
3. Mettre en oeuvre une stratégie efficace en matière de relations publiques et de communications.
4. Articuler la contribution des droits de la personne relativement à la recherche de la prospérité et de l'égalité au Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire représenter ceux qui ne le peuvent pas.

Prestation des services

1. Faire en sorte que l'observation du processus mène au règlement prompt et équitable des plaintes visant les droits de la personne.
2. Mettre au point un plan pour sensibiliser le public en matière de droits de la personne.

Actualisation

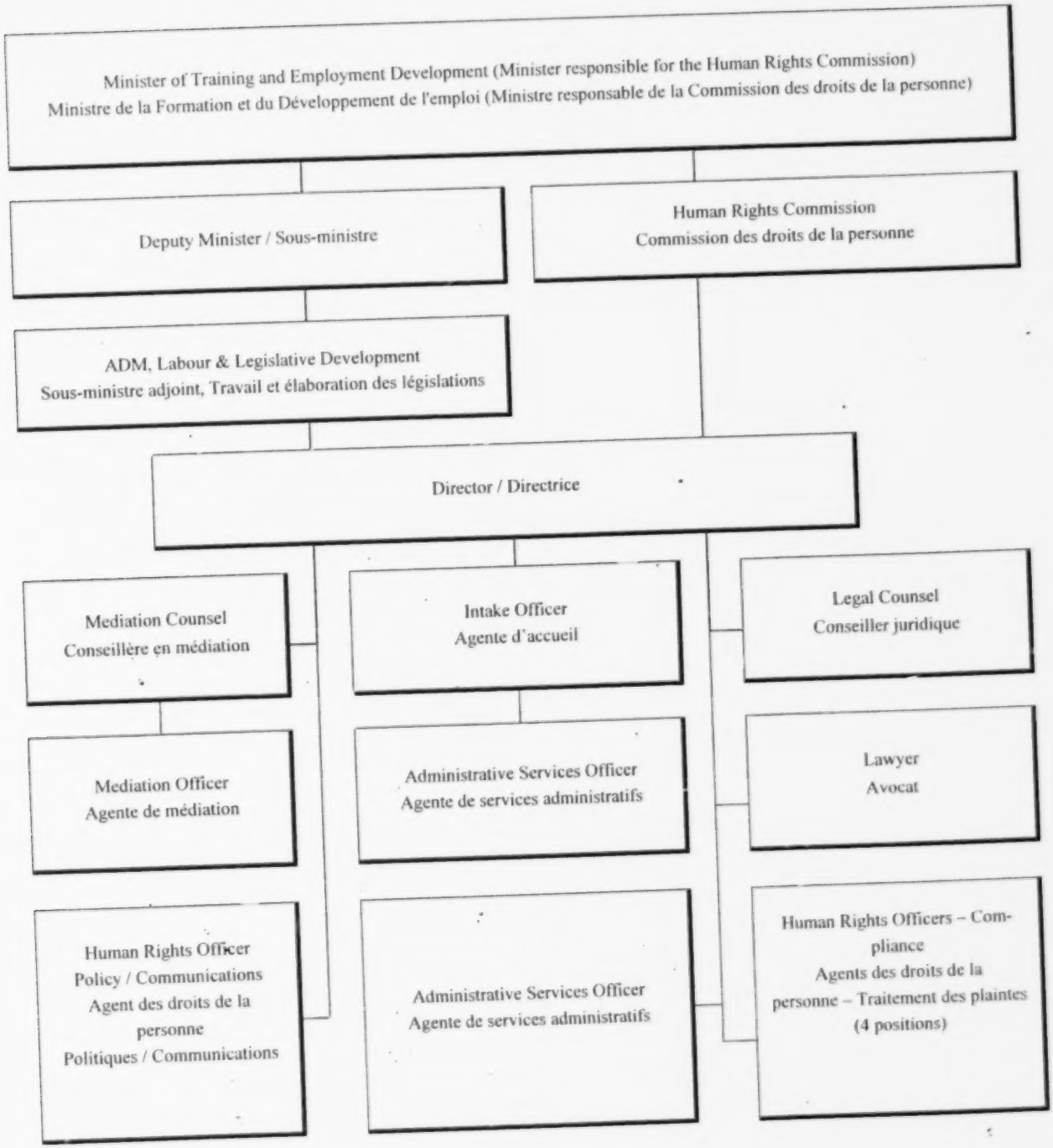
1. Informer le gouvernement des modifications pertinentes apportées à la Loi sur les droits de la personne.
2. Acquérir des connaissances de base visant l'élaboration des politiques sur les questions délicates en évolution.
3. Veiller à ce que la commission possède les technologies et les compétences nécessaires pour lui permettre de réaliser son mandat législatif.

Planification et priorisation continues

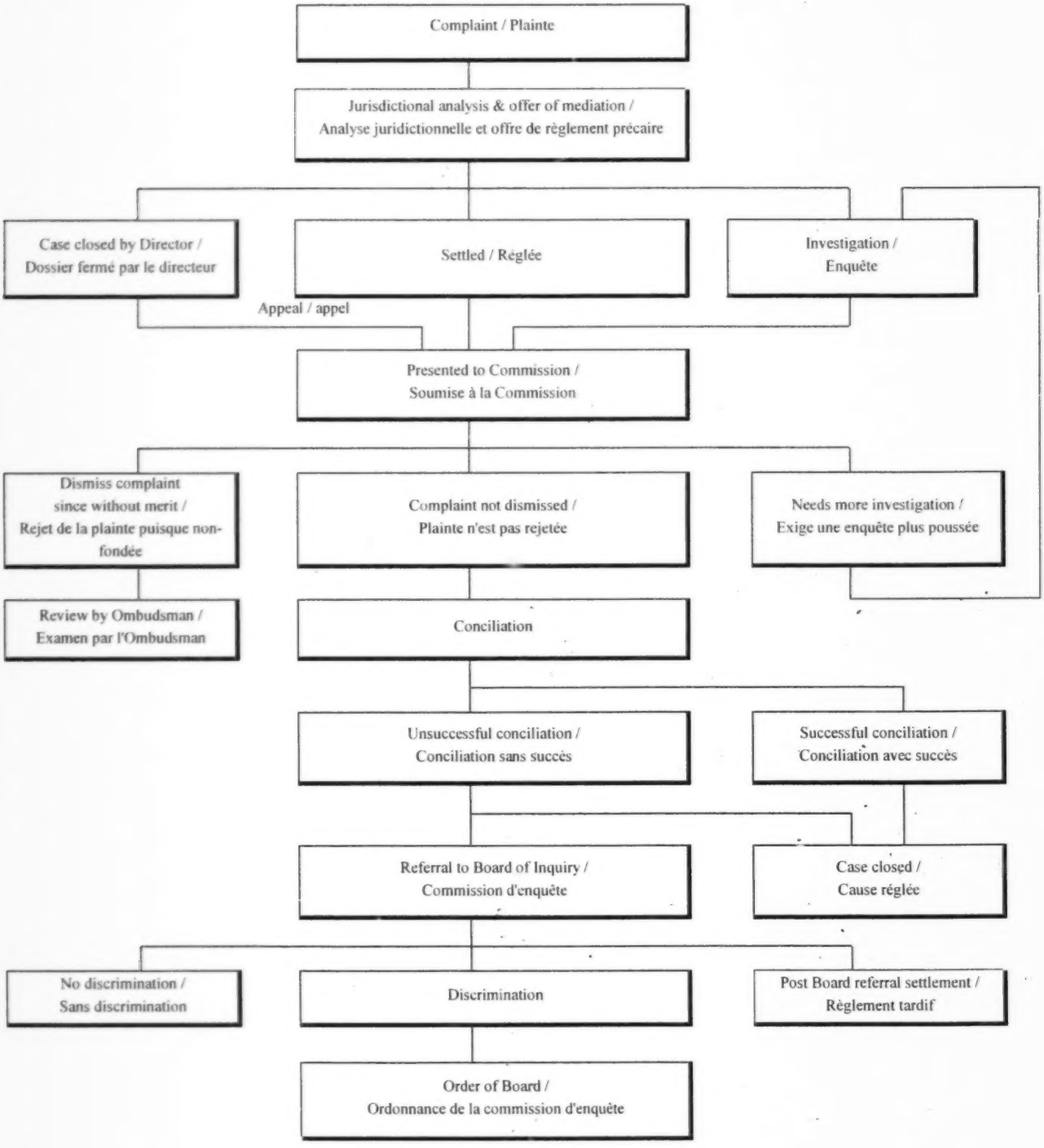
1. Continuer à évaluer nos progrès et à déterminer quelles mesures nous devons prendre.
2. Utiliser les données des cas aux fins de planification.

Appendix B / Annexe B
Organizational Chart / Organigramme

March 31, 2005 / Le 31 mars 2005


Minister of Training and Employment Development (Minister responsible for the Human Rights Commission)
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi (Ministre responsable de la Commission des droits de la personne)
Deputy Minister / Sous-ministre
Human Rights Commission
Commission des droits de la personne
ADM, Labour & Legislative Development
Sous-ministre adjoint, Travail et élaboration des législations
Director / Directrice
Mediation Counsel
Conseillère en médiation
Intake Officer
Agente d'accueil
Legal Counsel
Conseiller juridique
Mediation Officer
Agente de médiation
Administrative Services Officer
Agente de services administratifs
Lawyer
Avocat
Human Rights Officer
Policy / Communications
Agent des droits de la personne
Politiques / Communications
Administrative Services Officer
Agente de services administratifs
Human Rights Officers – Compliance
Agents des droits de la personne – Traitement des plaintes
(4 positions)

Appendix C / Annexe C
Complaint Process / Acheminement des plaintes


Complaint / Plainte
Jurisdictional analysis & offer of mediation / Analyse juridictionnelle et offre de règlement précaire
Case closed by Director / Dossier fermé par le directeur
Settled / Réglée
Investigation / Enquête
Appeal / appel
Presented to Commission / Soumise à la Commission
Dismiss complaint since without merit / Rejet de la plainte puisque non-fondée
Complaint not dismissed / Plainte n'est pas rejetée
Needs more investigation / Exige une enquête plus poussée
Review by Ombudsman / Examen par l'Ombudsman
Conciliation
Unsuccessful conciliation / Conciliation sans succès
Successful conciliation / Conciliation avec succès
Referral to Board of Inquiry / Commission d'enquête
Case closed / Cause réglée
No discrimination / Sans discrimination
Discrimination
Post Board referral settlement / Règlement tardif
Order of Board / Ordonnance de la commission d'enquête

Appendix D / Annexe D

New[1] Complaints by Ground and Activity

April 1, 2004 to March 31, 2005

Plaintes nouvelles[2] par motif et activité

1er avril 2004 au 31 mars 2005

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total
Race / Race	17	1	7	0	0	**25** (7%)
Sex / Sexe	25	0	1	0	0	**26** (7%
Religion / Croyance	3	0	1	0	0	**4** (1%)
Place of Origin / Lieu d'origine	6	1	1	0	0	**8** (2%)
Marital Status / État matrimonial	5	0	1	0	0	**6** (2%)
Mental Disability / Incapacité mentale	47	0	6	0	2	**55** (16%)
Colour / Couleur	9	1	1	0	0	**11** (3%)
Age / Âge	63	1	23	0	0	**87** (25%)
Ancestry / Ascendance	10	1	2	0	0	**13** (4%)
National Origin / Origine nationale	8	1	3	0	0	**12** (3%)
Physical Disability / Incapacité physique	76	1	5	0	0	**82** (24%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	13	1	0	0	0	**14** (4%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	2	0	2	0	0	**4** (1%)
Political Belief or Activity[3] / Convictions ou activité politiques[4]	0	0	0	0	0	**0** (0%)
Social Condition[3] / Condition sociale[4]	0	0	0	0	0	**0** (0%)
Reprisal / Représailles	1	0	0	0	0	**1** (0%)
Total	**285** **(82%)**	**8** **(2%)**	**53** **(15%)**	**0** **(0%)**	**2** **(1%)**	**348**[5] **(100%)**

[1] Complaints received before April 1, 2004 are omitted even if they were still active in 2004-05. Accordingly, this table is not comparable to the tables that appeared in the 2002-03 and earlier annual reports.

[3] New ground effective January 31, 2005.

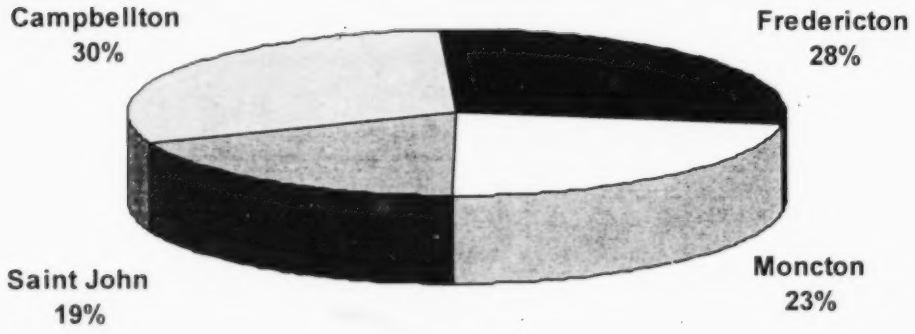
[5] There were 237 new complaints. The numbers here do not total 237 because some complaints concerned more than one ground or activity.

[2] Les plaintes reçues avant le 1er avril 2004 ont été omises même si elles étaient toujours actives en 2004-05. Donc, ce tableau n'est pas comparable au tableau qui a paru dans les rapports annuels de 2002-03 et des années précédentes.

[4] Nouveau motif, effectif le 31 janvier 2005.

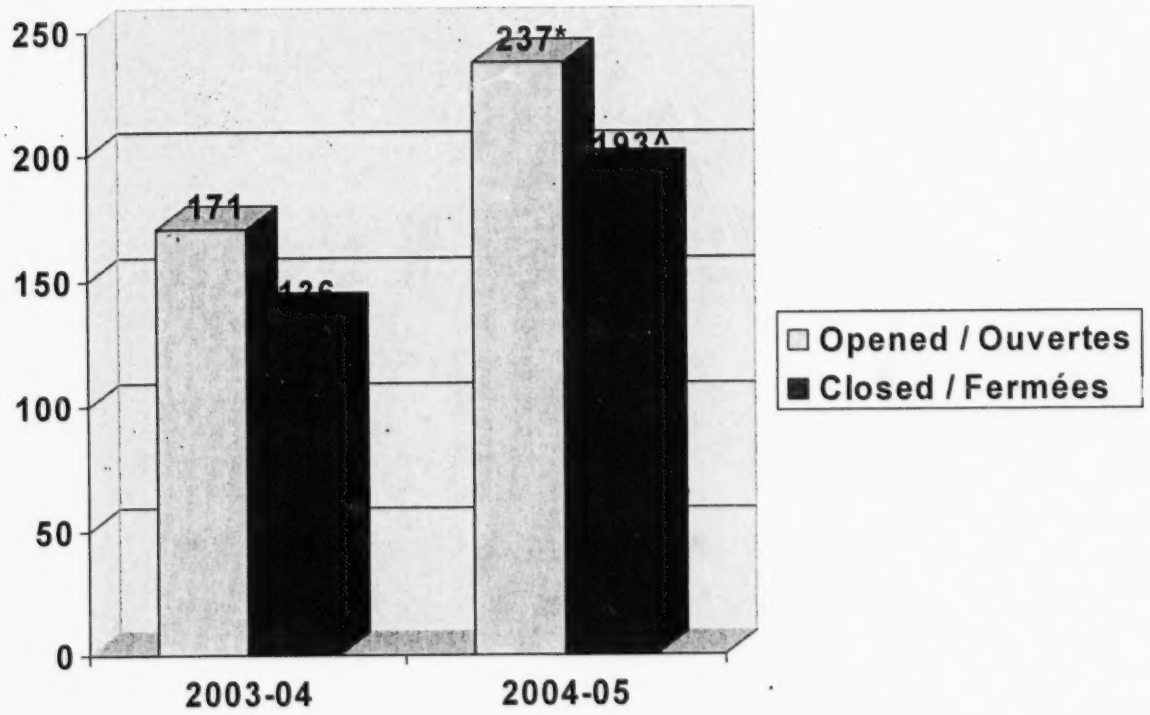
[5] La commission a reçu 237 nouvelles plaintes. Les chiffres ici ne totalisent pas 237, car des plaintes se rapportaient à plus d'un motif ou d'une activité.

New Complaints by Location
2004-2005
Plaintes nouvelles par localité



New Complaints by Activity
2004-2005
Plaintes nouvelles par activité

Complaints Opened and Closed
2004-2005
Plaintes ouvertes ou fermées



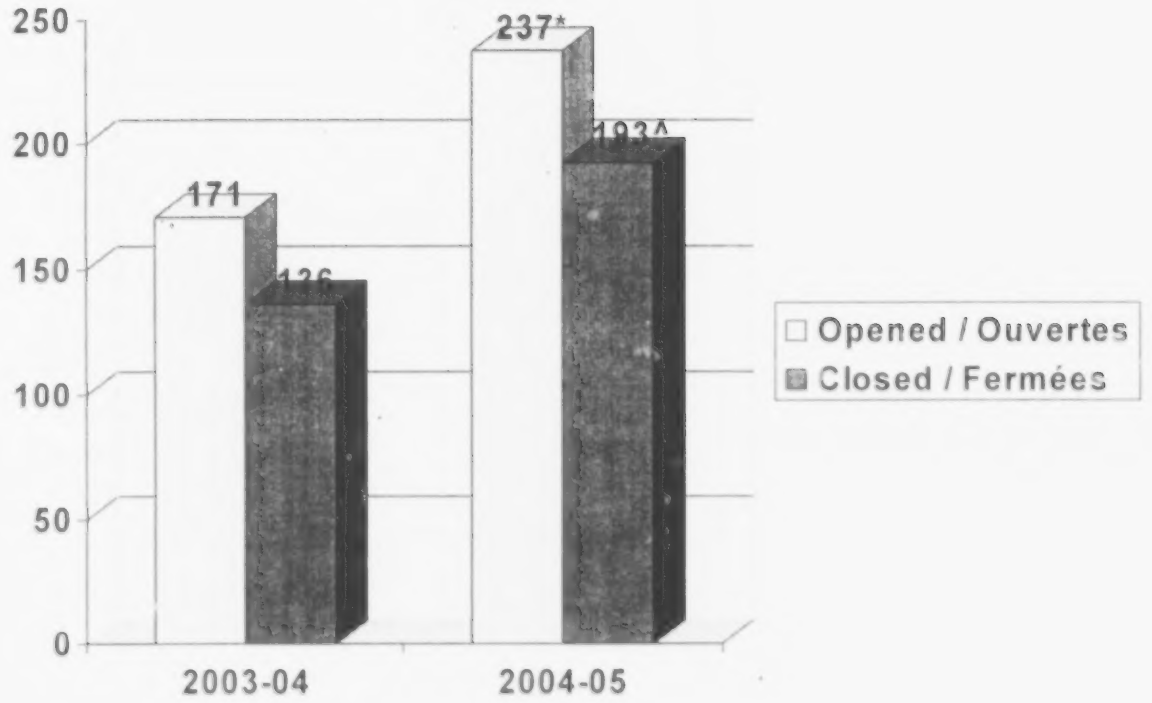
* Forty-four are similar complaints against two employers.

^ Twenty-six complaints were against a single employer.

* Quarante quatre plaintes semblables ont été portées contre deux employeurs.

^ Vingt six plaintes ont été portées contre un seul employeur.

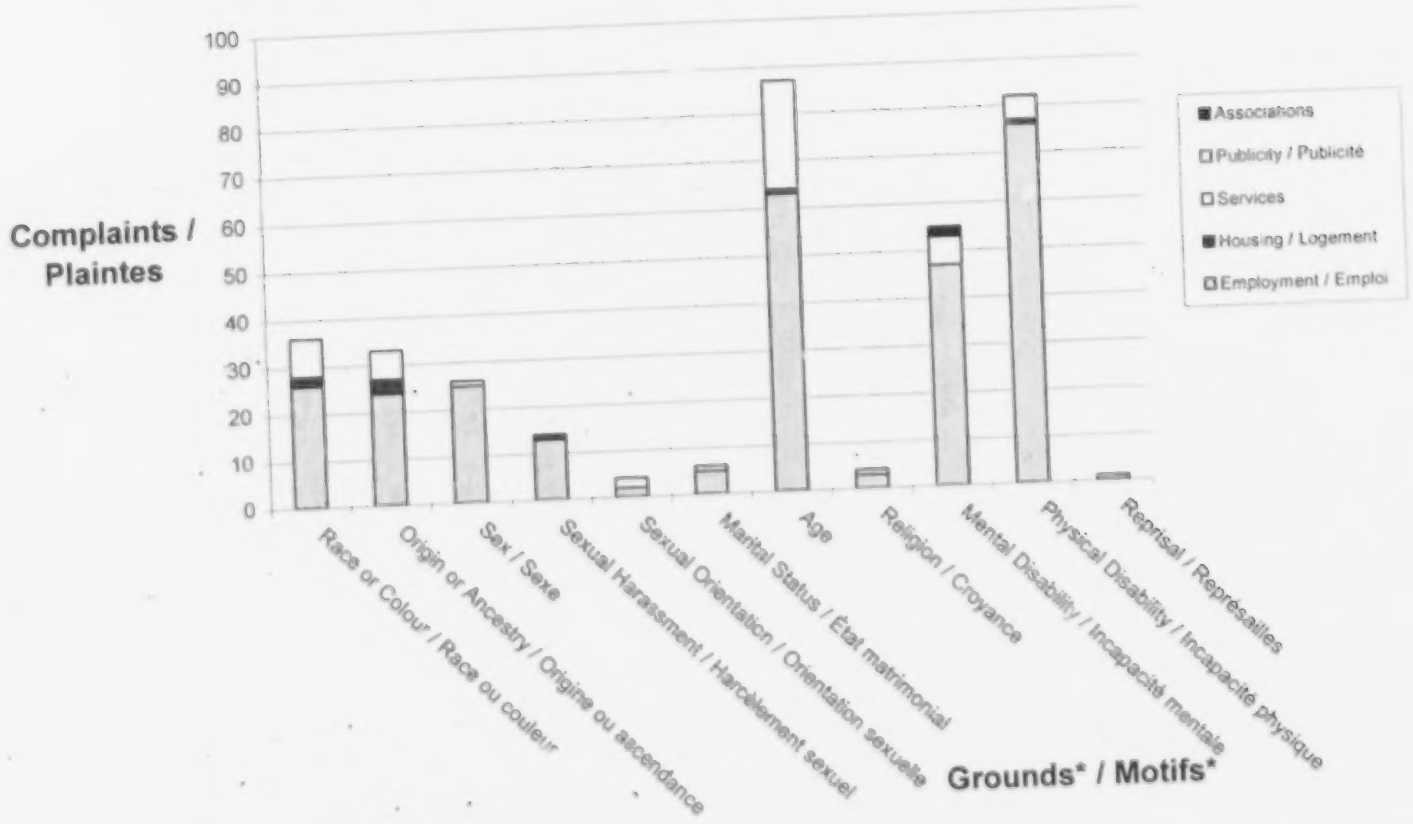
Complaints Opened and Closed
2004-2005
Plaintes ouvertes ou fermées



* Forty-four are similar complaints against two employers
Twenty-six complaints were against a single employer

* Quarante quatre plaintes semblables ont été portées contre deux employeurs
Vingt six plaintes ont été portées contre un seul employeur

New Complaints by Ground and Activity
2004-2005
Plaintes nouvelles par motif et activité



* There were no complaints based on political belief or activity or social condition, grounds that were added only in February 2005.

* Il n'y a eu aucune plainte fondée sur les convictions ou l'activité politique ou la condition sociale, ces motifs ayant seulement été ajoutés en février 2005.

Appendix E / Annexe E

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2004-05. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2004-2005, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2003-04 Actual / Réelles	2004-05 Main Estimates / Budget principal	2004-05 Amended Budget / Budget rectifié	2004-05 Actual / Réelles	2004-05 Variance-Over/ Écart-supérieur
Dispute Settlement (compliance) / Règlement des différends (traitement des plaintes))	$474,480	$362,677	$392,239	$528,701	$136,462
Public Education / Éducation publique	$249,812	$303,120	$340,488	$179,293	($161,195)
Legal Services / Services juridiques	$99,816	$98,822	$100,662	$106,297	$5,635
Office of the Commission / Le bureau de la Commission	$44,680	$26,881	$26,881	$37,666	$10,785
Total	**$868,788**	**$791,500**	**$860,270**	**$851,957**	**($8313)**

Appendix F / Annexe F

Publications and videos of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: *The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix G. Please note that a few publications not listed below are available exclusively on our website at:* www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets
also available on our website

- The Human Rights Award

Fact sheets
also available by e-mail from hrc.cdp@gnb.ca

- 1-The New Brunswick Human Rights Act
- 2-The New Brunswick Human Rights Commission
- 3-Public Services
- 4-Employment Conditions and Practices
- 5-Employment Agencies
- 6-Job Advertisements
- 7-Pre-employment Process
- 8-Workplace Accessibility
- 9-Sexual Harassment
- 10-Housing

Publications et vidéos de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe G. Veuillez prendre note que certaines publications (qui ne figurent pas ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante :* www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures
publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne

Fiches de renseignements
disponibles aussi par courrier électronique de hrc.cdp@gnb.ca

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8-L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Videos and Major Publications

- Annual Report
- Position Paper on Human Rights Renewal in the Province of New Brunswick (2004, 13 pages)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002, 17 pages)
- Thirty-five Years and Looking Forward! A Summary of Consultations and Briefs on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2004, 17 pages)
- Learning Together about Rights and Responsibilities, A teacher's activity guide for grades four to eight (2000, 157 pages)
- Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education. A Common Sense Guide to Human Rights Education for Adults (1996, 104 pages)
- Foundations for Fairness video series and study guide (1995)
- Human Rights Film and Video Guide (116 pages)
- Towards a World Family (Ferris Report) (1989, 270 pages)

Posters

- New Brunswick Human Rights Day (reproduction of declaration by the Premier that September15 is N.B. Human Rights Day, 8" x 11.5")
- Universal Declaration of Human Rights (full text, on 17" x 22" poster)
- Human Rights are Everyone's Business (11" x 17" full-colour poster with URL & phone of NBHRC)

Bandes vidéo et publications importantes

- Rapport annuel
- Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick (2004, 13 pages)
- Trente-cinq and et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au N.-B. (2002, 17 pages)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Sommaire des commentaires et des mémoires relatifs au renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick (2004, 19 pages)
- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4^{e} à la 8^{e} année (2000, 157 pages)
- Droits et devoirs : de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (1996, 104 pages)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude (1995)
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (1989, 270 pages)

Affiches

- Journée des droits de la personne du N.-B. (document du premier ministre déclarant que le 15 septembre est la Journée des droits de la personne du N.-B., 8 po. x 11.5 po.)
- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

Guidelines adopted by the Commission

- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination (1997, 3 pages)
- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004, 28 pages)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2000, 10 pages)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2001, 4 pages)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004, 19 pages)
- Guideline on Drug and Alcohol Testing in the Workplace (2003, 16 pages)
- Guideline on Mandatory Retirement (2004, 7 pages)
- Guideline on Political Belief or Activity (2004, 7 pages)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004, 10 pages)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995, 3 pages)
- Guideline on Social Condition (2004, 8 pages)
- Guideline on Special Programmes (2004, 9 pages)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996, 1 page)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA (1997, 3 pages)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004, 32 pages)
- Ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail (2003, 19 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2000, 10 pages)
- Lignes directrices sur la condition sociale (2004, 9 pages)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2001, 4 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004, 21 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004, 11 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996, 1 page)
- Lignes directrices sur la retraite obligatoire (2004, 7 pages)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995, 3 pages)
- Lignes directrices sur les convictions ou l'activité politique (2004, 7 pages)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004, 10 pages)

Appendix G / Annexe G

How to contact the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Head Office: Fredericton

New Brunswick Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911

Campbellton

New Brunswick Human Rights Commission
6 Arran Street (Level 0)
Campbellton, NB
E3N 1K4 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 789-2267

Coordonnées de la Commission des droits de la personne du N.-B.

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne du N.-B.
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
(506) 453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Campbellton

Commission des droits de la personne du N.-B.
6, rue Arran (Niveau 0)
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 789-2267

Moncton

New Brunswick Human Rights Commission
770 Main Street
Assumption Place, 4th floor
P.O. Box 5001
Moncton, NB E1C 8R3 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 869-6202

Saint John

New Brunswick Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 658-3075

Moncton

Commission des droits de la personne du N.-B.
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 869-6202

Saint John

Commission des droits de la personne du N.-B.
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 658-3075